



TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	2
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 Origen	4
1.2 Objetivo General	4
1.3 Alcance	4
1.3.1 Normativa Aplicable	4
1.3.2 Fuentes de criterio	4
1.3.3 Antecedentes	4
1.4 Limitaciones	5
2. HALLAZGOS	6
2.1. Demora en nombramientos de los integrantes de la Comisión de Ética y Valores ..	6
2.2 Inconsistencias en la frecuencia de las sesiones y legalización de Actas.	8
2.3 Ausencia de planificación	8
2.3.1 Falta de herramientas de planificación para gestionar las funciones COEV	9
2.3.2 Limitaciones Normativas en la Gestión de la COEV	9
2.3.3 Ausencia de Manuales de procedimientos	10
2.3.4 Incumplimiento en la Presentación de Informes de la COEV	11
2.3.5 Limitada visibilidad y comunicación efectiva de la COEV.	13
2.3.6 Ausencia de procesos alineados al cumplimiento y seguimiento del Manual de Ética y Conducta.....	15
2.3.7 Falta de seguimiento al plan de acción de la Política Ética Institucional.....	15
2.3.8 Falta de integración entre la Matriz de Indicadores Éticos y el Plan Acción de la Política Ética Institucional.	16
3. CONCLUSIONES	17
4. RECOMENDACIONES	18
5. PUNTOS ESPECÍFICOS.....	23
5.1 Discusión de resultados	23
5.2 Trámite del informe	24
6. NOMBRES Y FIRMAS	24
7. ANEXOS.....	24

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

Este informe presenta los resultados de la auditoría realizada a la Comisión de Ética y Valores (COEV) del Ministerio de Educación Pública (MEP). Se relaciona con los objetivos específicos del estudio, a saber, analizar el cumplimiento de las funciones de la COEV del MEP, evaluar el seguimiento que realiza la Comisión de Ética y Valores al cumplimiento del Manual de Ética y Conducta, así como de la Política Ética, con base en los criterios normados en la resolución para la conformación y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Ética y Valores como ente rector durante el periodo 2023.

¿Por qué es importante?

La Comisión de Ética y Valores es fundamental para asegurar que los principios éticos guíen las acciones de los funcionarios, promoviendo la confianza en la gestión del MEP, impulsa y fortalece la integridad, aspectos clave en la administración pública. A través de la formalización de políticas, la supervisión de prácticas éticas, la implementación de capacitaciones y lineamientos de conducta, la COEV busca contribuir el cumplimiento de objetivos en el MEP de manera eficiente, en el desarrollo de la ética.

¿Qué encontramos?

El análisis de la gestión de la COEV en el MEP evidenció diversas deficiencias, las cuales limitan su efectividad en la promoción de la ética institucional. Se identificó un retraso de al menos 36 meses en el nombramiento y juramentación del total de sus integrantes, condición que afectó la periodicidad de las sesiones. Por su parte, se evidenció que durante el período comprendido entre el 2017 y el 2024, el registro y la formalización de los acuerdos se registró en hojas blancas al margen del libro de actas legalizado por la auditoría, comprometiendo la transparencia y debida formalidad, conforme a la normativa.

Además, la planificación operativa se encuentra lejos de ser parametrizada y oportuna, a lo cual se suma la falta de un reglamento y manuales de procedimientos, lo cual impide la definición de roles y responsabilidades, provoca inconsistencias en la gestión de actividades, limita el impacto y seguimiento a herramientas, como la Política Ética Institucional, así como el Manual de Ética y Conducta. Por otro lado, la rendición de cuentas también presenta deficiencias, los informes de labores y/o gestión emitidos han sufrido constantes retrasos en su elaboración y presentación, además carecen de análisis, dificultando la evaluación y trazabilidad de la gestión.

Por su parte, se aplicó una encuesta a los funcionarios administrativos sobre las funciones ejecutadas por la COEV, condición que derivó en una débil percepción sobre el fortalecimiento de la cultura ética, reflejando la necesidad de fortalecer la comunicación y visibilidad de sus funciones a nivel ministerial. Conjuntamente, se constató la desarticulación de la COEV con otras herramientas institucionales, en materia ética en el MEP, reduciendo el impacto general de los esfuerzos en esta materia.

¿Qué sigue?

Para fortalecer la gestión de la COEV, se recomienda completar su conformación mediante el nombramiento y juramentación de todos sus integrantes, conforme a la normativa, así como formalizar las actas de sus sesiones en el libro legalizado.

A su vez, elaborar el reglamento y manuales de procedimientos que establezcan los roles, funciones y responsabilidades de los integrantes de la COEV y de sus enlaces institucionales, con el propósito de facilitar la trazabilidad en la ejecución de actividades, orientadas a objetivos comunes. Además, se debe desarrollar un plan de trabajo con cronogramas definidos, mejorar los mecanismos de rendición de cuentas y presentar informes de manera oportuna.

Se recomienda implementar un plan de comunicación para visibilizar la labor de la COEV, a fin de fortalecer la cultura ética en el MEP, difundir la Política Ética, acentuar el reconocimiento del plan de acción desarrollado, capacitar a los funcionarios en el uso del Manual de Ética y Valores, así como promover las conductas o acciones congruentes para cada una de las personas funcionarias. También alinear los indicadores éticos con los objetivos de la Política Ética e integrar otras herramientas institucionales relacionadas con temas éticos, permitiendo una evaluación efectiva de su impacto.



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen

El estudio cuyos resultados se presentan en este informe se realizó de acuerdo con el Plan Anual de la Auditoría Interna para el año 2024, en concordancia con el artículo 22 de la Ley General de Control Interno que confiere las competencias a las Auditorías Internas para realizar evaluaciones en las diferentes dependencias institucionales.

1.2 Objetivo General

Evaluar la gestión que realiza la Comisión de Ética y Valores (en adelante la COEV) del Ministerio de Educación Pública.

1.3 Alcance

Es una auditoría de Operativa, se realizó en la COEV y abarcó el período comprendido en el periodo 2023 ampliándose en aquellos casos en que se consideró necesario.

1.3.1 Normativa Aplicable

Este informe se ejecutó de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno N° 8292, Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y normativa adicional relacionada al estudio.

1.3.2 Fuentes de criterio

Adicionalmente, como principales criterios de evaluación se utilizó lo establecido en las regulaciones que se indican a continuación:

- Ley General de Control Interno N 8292.
- Decreto Ejecutivo No. 17908-J Declara Interés Nacional Plan Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos.
- Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos.
- Decreto Ejecutivo No. 33146-MP Principios Éticos de los Funcionarios Públicos.
- Resolución No. 659-MEP-2016 sobre la conformación y funciones de la Comisión de Ética y Valores del Ministerio de Educación Pública.
- Resolución No. 0531-MEP-2021 sobre los nombramientos de los integrantes de la Comisión de Ética y Valores del Ministerio de Educación Pública.
- Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.

1.3.3 Antecedentes

En 1987 a través del Decreto Ejecutivo N.º 17908-J se instituye la Comisión Nacional de Ética y Valores (CNEV), con el propósito de implementar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores. Para reforzar su labor, en 1994 bajo el Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C se dispone la conformación de las comisiones institucionales de valores. Este decreto, otorgó a la CNEV la autoridad de emitir políticas y objetivos, así como la responsabilidad de dirigir y coordinar estas comisiones, consolidándola como el órgano rector en la materia.

El 24 de febrero del año 2016, se conformó la Comisión de Ética y Valores (COEV) del Ministerio de Educación Pública (MEP) y sus funciones mediante la Resolución No. 659-MEP-2016, cuyos integrantes fueron juramentados por la jerarca del MEP y la Directora Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV).

La COEV tiene como objetivo principal promover la ética en el servicio público y contribuir a la eficiencia en el sector educativo, es responsable de elaborar y mantener actualizado el Proceso de Gestión Ética Institucional, conforme a la normativa vigente y las disposiciones de la CNRV. Entre sus funciones se incluyen el posicionamiento de la ética institucional, la realización de diagnósticos y la definición del marco ético, la comunicación y formación en temas éticos, la alineación de la ética en los sistemas de gestión institucional, el seguimiento y evaluación de prácticas éticas, el asesoramiento en materia de ética y la rendición de cuentas, entre otras.

En junio de 2020, el MEP publicó el "*Manual de Ética y Conducta*", cuyo objetivo es "*establecer el marco ético de este ministerio, en el cual declara los principios y valores éticos que deben prevalecer en el Ministerio de Educación Pública*" enfocado en convertirse en una vivencia y en una norma no coercitiva, fundada en el respeto de las diversidades que confluyen en los ambientes laborales.

Posteriormente, en junio de 2021, se desarrolló la "*Política Ética Institucional*", obligatoria para todos los funcionarios del MEP, cuyo objetivo es "*promover una cultura ética que cale en todo el quehacer institucional, orientada hacia la excelencia de las mejores prácticas, que permita el cumplimiento de objetivos y el fortalecimiento del sistema educativo*", guiando la integridad en el servicio público desde 2021 hasta 2030 la cual se fundamenta en cuatro áreas principales: Gestión del Talento Humano, Planificación Institucional, Comunicación, Ética y Valores. Esta política se construyó en apego a la metodología definida por la CNRV, y el artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno.

En conjunto, la COEV, el Manual de Ética y Conducta, así como la Política Ética Institucional conforman la estructura fundamental para promover y consolidar una cultura ética en el MEP, orientada hacia la excelencia y las mejores prácticas en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.4 Limitaciones

Durante el desarrollo de la auditoría no se presentaron limitaciones.

2. HALLAZGOS

2.1. Demora en nombramientos de los integrantes de la Comisión de Ética y Valores

Según la Resolución 0531-MEP-2021, la COEV se conforma de la siguiente manera:

1. Asesora de la Dirección de Asuntos Jurídicos, quien coordinará dicha Comisión.
2. Oficial Mayor.
3. Representante del Despacho Ministerial.
4. Colaboradora del Departamento de Control Interno de la Dirección de Planificación Institucional.
5. Jefe de la Unidad de Gestión Administrativa y Logística y de la Unidad de Gestión de la Calidad de la Dirección de Recursos Humanos.

El equipo de Auditoría determinó que la COEV funciona únicamente con tres de los cinco integrantes, lo cual contradice la conformación oficial estipulada, en el oficio No. COEV-MEP-011-08-2022 de fecha 11 de agosto 2022, suscrito por la COEV y dirigido a la señora ministra, el cual indica lo siguiente:

...Encontrándose pendiente por parte del Despacho Ministerial la designación del Oficial Mayor y de un funcionario del Despacho Ministerial como representantes de ambas dependencias ante la Comisión de Ética y Valores, ya que los funcionarios nombrados como representantes de dichas dependencias ya no laboran dentro de las mismas...

La conformación actual se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro N°1
Conformación COEV, Año 2023

Puestos COEV	Puesto institucional
Integrante	Dirección de Gestión del Talento Humano
Integrante	Depto. de Control Interno y Gestión del Riesgo
Coordinador (a)	Dirección Asuntos Jurídicos

Fuente: Elaboración propia.

Conforme a lo descrito, se evidencia la falta del nombramiento de los integrantes que representan a la Oficialía Mayor y al despacho ministerial, situación puesta en conocimiento por parte de la COEV al jerarca desde el 11 de agosto 2022, la cual se reiteró según el oficio COEV-MEP-01-09-2023, del 8 de septiembre de 2023, signado por los integrantes de la COEV, en el cual se manifestó lo siguiente:

...esta Comisión de Ética y Valores del MEP no ha recibido indicaciones por parte del Despacho Ministerial en referencia a la continuidad del nombramiento de los miembros actuales (...) se solicita que se nos informe si requieren que la misma continúe laborando con los miembros mencionados anteriormente, (...) procurando también la debida conformación del quórum necesario, ya que con la ausencia de uno de nosotros no se puede sesionar...

Asimismo, el equipo de Auditoría analizó la Resolución No. MEP-954-2024, firmada el 13 de mayo de 2024, en la cual se nombran a los nuevos integrantes de la COEV del MEP; sin embargo, según el análisis efectuado, el acto solemne de juramentación de los mismos, aún se encuentra pendiente de ejecutar, lo cual limita la incorporación de los integrantes, el proceso de dar a conocer sus nombres, así como la capacitación correspondiente, condición

que da como resultado que la COEV mantenga la misma estructura incompleta, la cual entorpece el cumplimiento de sus funciones.

Este retraso sobrepasa los plazos establecidos por el ente rector, que como máximo otorga un mes calendario a partir de que se haga efectiva su separación del cargo. Lo observado contraviene las Normas Generales de Control Interno para el Sector Público. La Norma 2.3.1, sobre el fortalecimiento de la ética institucional, establece:

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos (...) que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, que conlleven la integración de la ética...

Además, los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética indican lo siguiente:

En caso de que algún integrante no pueda continuar en la Comisión por situaciones justificadas o incumpla el perfil reglamentario, deberá nombrarse el sustituto en el plazo máximo de un mes calendario a partir de que se haga efectiva su separación del cargo...

Consecuentemente, la demora converge en dos factores:

- La falta de seguimiento del jerarca para nombrar, juramentar y capacitar formalmente a los nuevos integrantes.
- La escasa coordinación entre la COEV y el Despacho. Esto afecta la operatividad y el desarrollo de sus funciones, limita la implementación de actividades y estrategias éticas fundamentales para promover los valores institucionales.

En consecuencia, la ausencia del nombramiento de los integrantes faltantes podría comprometer la operatividad de la COEV y el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Ética y Valores (en adelante CNEV), hechos que afectan la percepción institucional de compromiso con los valores éticos.

Este hallazgo no se acompaña de una recomendación en este informe, en virtud de que la condición fue canalizada mediante una advertencia dirigida al jerarca, conforme a los oficios AI-AD-0536-2025 y AI-AD-0609-2025, en cumplimiento de la función de asesoría y fiscalización de la Auditoría Interna, con el propósito de propiciar la adopción de medidas correctivas para el adecuado cumplimiento de la normativa vigente en materia de ética institucional. (Detalle ver anexo 2.)

Por lo tanto, se advierte al señor ministro con el propósito de ejecutar las acciones necesarias de manera expedita, para concretar antes del 22 de mayo 2025 el nombramiento y la juramentación de los nuevos integrantes de la COEV, así como de su proceso de inducción (que se realiza únicamente una vez al año). Esta medida tiene como propósito evitar las afectaciones en la operatividad de la COEV, así como un retraso aproximado de 12 meses en la puesta en marcha de los nombramientos.

Esta acción responde a la necesidad de atender con prioridad el cumplimiento de los lineamientos de la CNEV y garantizar la continuidad de la gestión ética en el Ministerio de Educación Pública.

2.2 Inconsistencias en la frecuencia de las sesiones y legalización de Actas.

En la Comisión de Ética y Valores, con relación a la frecuencia de sesiones de trabajo se identificó que para el año 2022 se cumplió con un 58% (7 de 12 sesiones), condición que se agravó en el periodo 2023, en el cual se alcanzó únicamente un 25% (3 de 12 sesiones), incumpliendo con la frecuencia establecida de sesiones mensuales.

Es importante destacar que entre septiembre de 2022 y julio de 2023, hubo un período continuo de 11 meses sin sesiones, situación atribuible a la ausencia de planificación estratégica y organización interna, agravada por la baja cantidad de integrantes (únicamente 3 desde el año 2022), limitando la posibilidad de sesionar por motivos de incapacidades y demás condiciones particulares asociadas a la ausencia de algún integrante, dejando sin contingencia a la COEV para sesionar.

La inconsistencia en la frecuencia de las sesiones afectó además el cumplimiento de compromisos de la COEV conforme a la normativa, gestiones que no se cumplieron en tiempo y forma como presentación de informes de labores, cronogramas, actividades programadas, planes operativos, entre otros

Por su parte, se determinó que la COEV dispone de un libro de actas legalizado desde el 22 de febrero 2017, con el asiento de apertura 54189 y un total de 220 folios; sin embargo, desde junio del 2017 y hasta agosto del 2024, la comisión ha registrado las sesiones efectuadas en hojas blancas no legalizadas por la Auditoría Interna, por lo que el libro de actas no se utiliza, apartándose de lo normado, incumpliendo y socavando la transparencia en la toma de decisiones y la trazabilidad de los acuerdos establecidos.

Lo indicado contradice a lo dispuesto conjuntamente en la Ley General de Administración Pública, en el artículo 56 cita:

De cada sesión se levantará una (sic) acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

La Norma de Control Interno 4.4.1 Documentación y Registro de la Gestión Institucional establece:

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las medidas pertinentes para que los actos de la gestión institucional, sus resultados y otros eventos relevantes, se registren y documenten en el lapso adecuado y conveniente, y se garanticen razonablemente la confidencialidad y el acceso a la información pública, según corresponda.

A su vez, el Manual de Gestión Documental del Ministerio de Educación Pública, indica en cuanto al manejo de las actas lo siguiente:

- 1.4 Actas de órganos colegiados, Comisiones Institucionales y Juntas de Educación
- 1.4.1 El personal responsable de la Unidad Productora elabora las actas de acuerdo a la siguiente estructura y aplica la Directriz general para la normalización del tipo documental actas de órganos colegiados...

Finalmente, el criterio legal AI-1094-2024 cita: “...actualmente el libro de actas de la COEV del MEP se encuentra legalizado por nuestra auditoría, se recomienda que continúe documentando sus reuniones o sesiones a través de actas detalladas previamente sujetas al servicio preventivo que realiza nuestra AI al legalizarlas...”

Es importante indicar que la COEV tiene la responsabilidad de velar por la correcta aplicación de principios éticos en la institución, articulados de forma continua. En este sentido, la frecuencia de las sesiones es determinante para dar seguimiento adecuado a los temas relacionados con la ética institucional, por lo tanto, su interrupción prolongada da como resultado un rezago en el seguimiento, la implementación de medidas correctivas o preventivas, ejecución de tareas e iniciativas, pérdida de continuidad en el cumplimiento de objetivos, menor efectividad en la promoción de la ética y valores institucionales, reflejada en la falta de acuerdos y planes de acción oportunos.

Esta situación genera vacíos en los acuerdos, seguimientos y resoluciones, creando una brecha de confiabilidad en la gestión de la COEV. Aumenta el riesgo de impugnaciones o cuestionamientos de terceros, además de comprometer la memoria histórica institucional.

2.3 Ausencia de planificación

La COEV enfrenta serias deficiencias en su planificación, ejecución, control, monitoreo y seguimiento de actividades, afectando la capacidad para cumplir con sus responsabilidades y promover una cultura ética institucional. Si bien la COEV opera con tres de los cinco integrantes requeridos, otra condición importante radica en la ausencia de herramientas metodológicas, cronogramas, reglamentos, manuales de procedimientos y mecanismos de seguimiento, lo cual debilita la gestión y continuidad de las funciones a cargo.

2.3.1 Falta de herramientas de planificación para gestionar las funciones de la COEV.

Durante los períodos 2022 y 2023, la Comisión de Ética y Valores no implementó herramientas de planificación fundamentales, como el Plan Operativo Anual y los cronogramas de actividades. El desapego de estas disposiciones normativas ha debilitado la capacidad de la COEV para la ejecución y continuidad de sus funciones, alineadas con los principios éticos institucionales.

Esta ausencia de herramientas de planificación generó desorganización en las gestiones de la COEV, afectó actividades clave, entre ellas, la realización de reuniones periódicas, la rendición de informes de labores y el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como la asignación de tareas específicas a los enlaces que le permitan extender su el desarrollo de sus labores, lo cual limita su capacidad para elaborar las funciones oportunamente, impactando el seguimiento y evaluación de sus acciones, las principales, se pormenorizan a continuación:

- En las actas de 2023, no se observan planes o acciones concretas para promover el Manual de Ética y Conducta, así como la Política Ética Institucional.
- Ausencia de documentación que respalde las gestiones de seguimiento, capacitaciones o evaluaciones de aspectos éticos.
- Se evidenció la escasa participación de los integrantes de la COEV y los enlaces en las capacitaciones ofrecidas por la CNEV durante el periodo 2023 como se detalla:

- Los integrantes de la COEV con un nivel de asistencia del 37%.
- Los enlaces con un nivel de asistencia del 12,50%.
- Los porcentajes de asistencia son muy por debajo de la media, en la participación de las capacitaciones de actualización y formación ética.
- Deficiente relación con los enlaces de Direcciones Regionales de Educación (DRE) y oficinas centrales, sin un plan establecido y lineamientos concretos. Ausencia de comunicaciones o instrucciones sistemáticas la incorporación de la cultura ética utilizando el Manual de Ética o la Política Ética
- Carente definición de metas y mecanismos de monitoreo, relacionada con las gestiones trascendentales para la ejecución de las funciones citadas en la resolución de conformación de la COEV.

Es importante destacar que los enlaces regionales y de oficinas centrales asignados tienen un nivel de nombramiento de 87,72%, sin embargo, esta fortaleza se ve comprometida por la falta de orientación estratégica y operativa por parte de la COEV.

En este contexto, la prioridad debe centrarse en establecer herramientas y procesos operativos que permitan a la COEV fortalecer su capacidad organizativa y cumplir con su función de forma autónoma, con el propósito de generar un impacto sostenible de sus acciones a través del tiempo.

Los escenarios citados contravienen la Ley General de Control Interno N° 8292 en los artículos 8 y 12.

Por su parte, la COEV enfrenta una falta de dirección operativa y una ausencia de un enfoque metodológico, para cumplir las funciones asignadas, tampoco ha tomado medidas proactivas para desarrollar dichos instrumentos, condición que se agrava con la inexistencia de manuales de procedimientos, a fin de definir claramente las funciones y responsabilidades de sus integrantes, así como de los enlaces designados en las distintas dependencias ministeriales.

La ausencia de herramientas de planificación estratégica debilita la gestión de la COEV, en virtud de una ejecución desorganizada y reactiva de sus funciones, las cuales no se evalúan, lo que condiciona la promoción de los valores éticos de manera estructurada, así como la pérdida de oportunidades para implementar acciones preventivas y correctivas, claves para guiar la implementación de la ética dentro del MEP.

2.3.2 Limitaciones Normativas en la Gestión de la COEV

Esta carencia normativa ha originado vacíos que afectan la eficiencia y operatividad de la COEV, entre ellos contar con directrices formales sobre aspectos clave como las responsabilidades de sus integrantes y enlaces, la planificación, la supervisión de actividades éticas, el proceso de toma de decisiones, la evaluación, la rendición de cuentas, la coordinación con otras instancias ministeriales y el periodo de permanencia de los integrantes de la COEV, los cuales son vitales para la gestión y la articulación de sus funciones.

La ausencia de un reglamento adaptado a la realidad institucional ha dificultado la coherencia en la aplicación de los lineamientos de la CNEV, limitando la articulación de la COEV con estrategias y normativas del MEP, tales como la Política de Transparencia y el Manual para la Prevención y Atención de Conflictos. Esta situación podría derivar en inconsistencias y falta de uniformidad al promover los valores éticos y supervisar su cumplimiento en la institución.

La necesidad de un reglamento interno para la COEV se fundamenta en la normativa vigente, que establece la obligación de contar con mecanismos estructurados para regular su funcionamiento y promover la ética institucional, tal como se establece en la Ley N.º8292 Ley General de Control Interno Artículo 13 - Ambiente de Control en inciso a y b.

Por su parte, los Lineamientos para las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores en la Gestión Ética citan:

5.4 - Funciones de las Comisiones: Las Comisiones deben adaptar el modelo de reglamento de trabajo facilitado por la Dirección Ejecutiva, según las características de la institución.

5.5 - Reglamento de Funcionamiento: La Comisión Institucional de Ética y Valores debe estar regida por un reglamento que norme su organización, funcionamiento y acatamiento dentro de la Administración.

Asimismo, la Resolución MEP-659-2016 indica dentro de las funciones asignadas a la COEV, en la sección “Posicionamiento: Establecer su reglamento de trabajo”, función que se mantiene vigente, según las Resoluciones MEP-0531-2021 y MEP-954-2024.

Por lo tanto, resulta imperativo elaborar y formalizar el reglamento interno, a fin de fortalecer la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento de la misión ética institucional que tiene como tarea la COEV, el cual la mayoría de las instituciones del gobierno central tienen establecido conforme a la normativa.

2.3.3 Ausencia de manuales de procedimientos

La COEV del MEP tampoco cuenta con un manual de procedimientos formal específico que defina claramente las actividades, roles y responsabilidades específicas de sus integrantes, así como para los enlaces designados en las diferentes dependencias institucionales. Esta situación compromete la posibilidad de aplicar un enfoque homogéneo, consistente y estructurado en el desarrollo de sus funciones particulares, provocando inconsistencias en la promoción de la ética, la planificación de acciones correctivas y el seguimiento de los resultados obtenidos. Esta condición impacta su operatividad y el logro de los objetivos, evidenciándose a continuación:

- **Desorganización:** Las actividades en los procesos internos se ejecutan en desorden, complicando la supervisión y el monitoreo del cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de ética.
- **Impide la transferencia de conocimientos:** la inducción de nuevos integrantes de la COEV o enlaces institucionales afecta la continuidad de las labores en la promoción de la ética. Ante cambios o ausencia de integrantes, no existe una guía que asegure la continuidad de las gestiones.
- **Acciones correctivas:** Escasa capacidad de implementar medidas correctivas oportunas y la adaptación a las necesidades éticas institucionales.

- Dificulta la evaluación objetiva del desempeño: la ausencia de una estructura homogénea para la COEV y sus enlaces genera variaciones en la promoción y aplicación de valores éticos a nivel ministerial, en las distintas direcciones regionales y oficinas centrales del MEP.
- Ineficiencias en tareas clave: Se registran demoras y omisiones, comprometiendo el cumplimiento de metas.
- Debilitamiento institucional: Ausencia de una cultura de rendición de cuentas, la cual disminuye la confianza en la COEV, afectando su rol como promotor de valores éticos.

Lo antes descrito, contraviene lo establecido en la normativa vigente en materia de control interno y gestión organizacional, la cual enfatiza la necesidad de documentar y estandarizar los procesos institucionales. La Ley General de Control Interno N°8292, en el artículo 15, refuerza la obligación de contar con procedimientos documentados, lo cual se aplica a la COEV en su función de promoción de la ética institucional y supervisión del cumplimiento de valores dentro del MEP.

Además, la Circular DPI-0899-2019 establece los "*Lineamientos para la elaboración y aval técnico de Procesos y Manuales de Procedimientos ante el Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo*", por lo tanto, la creación de manuales de procedimientos debe seguir un proceso técnico validado por esta instancia.

La inexistencia de un Manual de Procedimientos formal y validado en la COEV representa un incumplimiento de estas disposiciones, e impide la aplicación de controles e instrumentos administrativos para estructurar y formalizar los procesos internos, además condiciona la distribución de funciones y responsabilidades dentro de dicha comisión.

2.3.4 Incumplimiento en la presentación de Informes de la COEV

La Comisión de Ética y Valores del MEP ha incumplido de forma recurrente en la elaboración y entrega de sus Planes Operativos Anuales (POA), cronogramas de actividades e informes de labores, en virtud de que en los últimos años no se han presentado oportunamente estos documentos, con retrasos considerables e incluso la omisión total de algunos de ellos.

De acuerdo con los lineamientos que rigen las Comisiones de Ética Institucionales y las funciones establecidas mediante la resolución 659-MEP-2016, la rendición de cuentas requiere la presentación de un informe al finalizar cada año, dirigido al jerarca institucional, con copia de los resultados a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV). En el Cuadro No. 2, se detalla un incumplimiento recurrente por parte de la COEV en la elaboración y entrega oportuna de los informes. (Detalle ver anexo N°3)

Cuadro No. 2
Presentación de Informes de Labores
Año 2021-2024

Dependencia	periodo			
	2021	2022	2023	2024
Ministra	no cumplió	remisión 16 meses posterior	remisión 4 meses posterior	remisión 3 meses posterior
CNEV	remisión 6 meses posterior	no cumplió	no cumplió	remisión 3 meses posterior

Fuente: Elaboración propia, información COEV.

Lo antes descrito, muestra que la COEV ha incumplido con las disposiciones normativas relacionadas con la rendición de cuentas en los siguientes aspectos:

1. Los informes de los años 2021 al 2023 se entregaron con retrasos que oscilan entre cuatro y dieciséis meses, afectando la oportunidad y efectividad de la información entregada a los destinatarios.
2. Incumplimiento directo de las disposiciones establecidas. No se cuenta con documentación que confirme el envío de los informes a la CNEV en los periodos 2022, 2023 y 2024.
3. Los informes presentados corresponden a un resumen de actividades realizadas durante el periodo, por lo tanto, carecen de componentes esenciales, los cuales son fundamentales para evaluar la planificación y ejecución de actividades.

Conforme a lo descrito, se denotan omisiones en la planificación estructurada de las actividades de la COEV, sin objetivos específicos. La normativa vigente, particularmente los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores emitidos por la CNEV, así como la Resolución N° 659-MEP-2016, obliga a la COEV a contar con un plan de trabajo anual (POA), a rendir un informe anual de labores al jerarca institucional y enviar evidencia a la autoridad rectora en ética.

La ausencia de una rendición de cuentas oportuna y completa, dificulta la capacidad del jerarca y de la CNEV para realizar un seguimiento efectivo de la gestión de la COEV, que dificulta la toma de decisiones fundamentadas y la implementación de medidas correctivas en caso de ser requerido; además, debilita la transparencia y la confianza en la ética institucional.

2.3.5 Limitada visibilidad y comunicación efectiva de la COEV.

La COEV enfrenta una falta de visibilidad y efectividad en la comunicación dentro del Ministerio de Educación Pública. El equipo de Auditoría lo comprobó a partir de una encuesta, que fue remitida a todos los funcionarios administrativos del MEP por medio del correo electrónico institucional, de la cual se obtuvieron 824 respuestas, con una representación de todas las instancias administrativas, que brindó datos sobre la percepción de la cultura ética institucional.

Los resultados obtenidos en el análisis de la percepción sobre la gestión de la COEV del MEP, evidencian importantes retos en su visibilidad, comunicación y reconocimiento institucional. Más de la mitad de los funcionarios encuestados indican desconocer la existencia de la COEV, a pesar de su conformación desde 2016, como ente responsable de promover los valores éticos a nivel ministerial.

Por lo tanto, los resultados de la encuesta aplicada, de la cual se obtuvieron 824 respuestas por parte los funcionarios administrativos, permiten identificar lo siguiente:

- Un 57% (470 funcionarios) respondieron no reconoce la existencia de la COEV como el ente encargado de promover la ética institucional, a pesar de su conformación desde 2016. Por su parte, únicamente un 43% (354 funcionarios) reconoce estar familiarizado con sus actividades.
- El 65,41% (539) de los funcionarios indicó no haber recibido información sobre ética y valores durante los últimos tres meses, reflejando una ausencia de mecanismos de divulgación constantes.
- Un 14% (116 funcionarios) considera que la comisión no refuerza el cumplimiento de los valores éticos dentro del MEP, lo cual evidencia la percepción de los funcionarios respecto al impacto de la COEV.
- El 36,40% (300 funcionarios) indica no haber tenido ninguna interacción directa con la COEV.

Con base en la encuesta en mención, este desconocimiento sobre la COEV refleja oportunidades de mejora en las estrategias de divulgación y concientización a nivel ministerial. En consecuencia, se debilita la credibilidad y consolidación de una cultura ética, muchos funcionarios asocian la promoción de valores éticos a otros actores, generando un bajo nivel de familiarización con la política ética, una percepción limitada sobre el impacto en el desarrollo de los valores e incrementa los riesgos asociados.

Una gestión ética institucional en apego a los Lineamientos de la COEV y a la resolución 659-MEP-2016, requiere fortalecer las acciones de comunicación, divulgación y capacitación, condición que deriva en un reconocimiento claro de las funciones y competencias de la COEV por parte de todos los funcionarios; sin embargo, los resultados derivados de la encuesta en mención indican un escenario diferente.

La encuesta estuvo disponible durante ocho días, sin embargo, dos días antes del cierre, la COEV remitió un correo electrónico masivo, que contenía un video denominado “*Los Códigos Éticos o de Conducta*”. Para entonces, 739 (89,68%) funcionarios habían brindado su respuesta; posteriormente, solo se obtuvieron 85 respuestas adicionales. Por lo tanto, el equipo de Auditoría omitió hacer salvedades relacionadas, en virtud de la naturaleza del estudio, el cual prioriza la evaluación de las percepciones de los funcionarios sobre la gestión de la COEV, condición que no sesgó la interpretación de los datos. Se desconocen las razones por las que la COEV remitió el correo durante el periodo de la encuesta.

2.3.6 Ausencia de procesos alineados al cumplimiento y seguimiento del Manual de Ética y Conducta.

El Manual de Ética y Conducta omite establecer de forma explícita a la COEV como responsable directa de la implementación, aplicación, mantenimiento y mejora del manual. Esta omisión contrasta con lo dispuesto en la Resolución No. 659-MEP-2016 y los Lineamientos para las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales, los cuales designan a la COEV como la instancia encargada de dichas funciones, normadas desde su conformación. Esta ambigüedad genera vacíos para monitorear el cumplimiento del Manual de Ética y Conducta, dificultando su evaluación, la adopción de medidas correctivas oportunas e información para la toma de decisiones en el desarrollo de la ética institucional.

Por su parte, la Resolución 659-MEP-2016 y los lineamientos para las Comisiones de Ética y Valores, exigen la definición de procesos formales que promuevan, supervisen y fortalezcan la cultura ética. Aunado a ello, las mejores prácticas de gestión pública señalan la importancia de contar con manuales de procedimientos, mecanismos de control para la aplicación efectiva de los códigos de conducta, la asignación de responsabilidades y la evaluación periódica de los resultados obtenidos. Del análisis se despenden los siguientes hechos relevantes:

1. La ausencia de un procedimiento claro y específico para monitorear el cumplimiento del manual dificulta su evaluación, la identificación de omisiones, áreas de mejora y riesgos éticos, con el propósito de adoptar medidas correctivas oportunas e información para la toma de decisiones preventivas en temas de ética institucional.
2. El manual no está claramente establecido en aspectos de seguimiento, condición que deriva en interpretaciones y vacíos en la aplicación por parte de los funcionarios en coordinación con las jefaturas.
3. En aspectos de desatención a lo normado, omite indicar ¿cómo? o ¿a quién? se deben dirigir los comunicados “*del incumplimiento real y/o potencial al Manual de Ética y Conducta del MEP*”.
4. Falta de articulación del marco estructural de seguimiento y control, requiere un sistema que respalde y fiscalice los compromisos individuales de los funcionarios.
5. Omite definir la instancia a donde los funcionarios se deben dirigir para obtener información relacionada con la ética y la atención de consultas.
6. Carece de los pasos o mecanismos necesarios para monitorear el cumplimiento del manual, compromete la capacidad de la COEV para realizar un seguimiento efectivo y proactivo.
7. El manual sugiere que debe ser utilizado en la inducción del nuevo funcionario; sin embargo, el MEP carece de políticas claras y procedimientos de inducción establecidos en el Ministerio de Educación Pública.

En efecto, la falta de directrices para el seguimiento, así como una COEV omisa en velar por el cumplimiento del manual en mención, reducen la eficacia de éste a un mero documento de consulta, sin un respaldo operativo que genere cambios reales en la conducta institucional.

En consecuencia, la promoción de la ética puede quedar en iniciativas individuales, persistiendo en los riesgos de conductas inapropiadas y bajos niveles de compromiso. La inexistencia de un sistema formal de supervisión o un registro de acciones correctivas agrava la dificultad para detectar, analizar y abordar oportunamente situaciones que comprometen la integridad.

Por su parte, el manual es una guía no coercitiva, su éxito depende en gran medida del compromiso por parte de los funcionarios con los principios éticos, lo que requiere esfuerzos continuos de sensibilización y liderazgo ético, a fin de construir una cultura institucional hasta entonces ausente.

Resulta esencial subsanar los vacíos detectados, formalizar los procedimientos para la aplicación y seguimiento del Manual de Ética y Conducta, lo que implica clarificar la responsabilidad de la COEV, definir canales para el incumplimiento ético y articular planes de trabajo anuales con objetivos concretos de difusión, capacitación y control. De esa manera, el manual puede pasar de una simple declaración de intenciones, hasta trascender y convertirse en un eje rector de la ética en el ámbito institucional.

2.3.7 Falta de seguimiento al plan de acción de la Política Ética Institucional.

La COEV ha omitido establecer un sistema formal para dar seguimiento al plan de acción definido en la Política Ética del MEP, lo cual se traduce en la falta de comunicaciones específicas hacia las dependencias sobre las responsabilidades asignadas. Este equipo de Auditoría no logró evidenciar procesos de rendición de cuentas, mecanismos de supervisión o control interno que verifiquen el avance en la implementación de sus lineamientos. Por su parte, la integración con la Matriz de Indicadores Éticos es insuficiente, generando inconsistencias entre las actividades realizadas y la ejecución efectiva de la política en mención, afectando la transparencia y objetividad requeridas.

Para complementar el análisis, se observa que el seguimiento del plan de acción se ha diluido, la COEV únicamente emitió un comunicado general titulado: “*Conocimiento e implementación de la Política Ética Institucional*”, sin establecer mecanismos de rendición de cuentas, generación de informes periódicos que permitan evaluar avances y detectar áreas de mejora en la implementación de la política. Por su parte, los informes de gestión emitidos por la COEV omiten incluir resultados o avances de los indicadores que evidencien el desarrollo de la política ética institucional en su plan de acción.

El cumplimiento de la Política Ética del MEP demanda un enfoque de gestión ética, con planes de acción bien definidos, herramientas de medición de resultados e indicadores de impacto y reportes de avance, para sustentar la toma de decisiones oportunas. De igual manera, las mejores prácticas de gestión pública recomiendan un monitoreo constante, rendición de cuentas y la asignación de funciones claras para asegurar que cada dependencia cumpla con sus responsabilidades, sin riesgos de conflictos de interés y vacíos de control, procurando el fortalecimiento sostenible de la ética en el MEP.

La ausencia de un procedimiento específico para evaluar y controlar la puesta en práctica del plan de acción de la Política Ética, dificulta conocer el grado de impacto de dicha política en la cultura ética, que genera un rezago en la consolidación de valores éticos en el MEP; por lo tanto, se requiere que la COEV integre formalmente la política con los instrumentos de medición existentes, establezca un proceso continuo de verificación y adopte un enfoque en la rendición de cuentas, a fin de cumplir con la política y alinear las directrices institucionales.

2.3.8 Falta de integración entre las herramientas: Matriz de Indicadores Éticos y el Plan de Acción de la Política Ética Institucional.

En la gestión de la ética institucional, se identificó la existencia de dos herramientas que operan de manera separada:

1. La Matriz de Indicadores Éticos, desarrollada en respuesta a la disposición 4.5 del informe de la Contraloría General de la República (CGR) N° DFOE-SOC-IF-00013-2018, con el objetivo de medir y evaluar la cultura ética dentro del MEP.
2. El Plan de Acción de la Política Ética Institucional, aprobado en 2021 con un horizonte de aplicación hasta 2030, el cual establece lineamientos estratégicos y acciones concretas para fortalecer la ética en la administración pública.

Los instrumentos en mención tienen propósitos complementarios que buscan fortalecer la ética institucional; sin embargo, muestran un desarrollo y aplicación de forma independiente, desvinculados formal y metodológicamente, lo que impide articular la Matriz de Indicadores Éticos con el plan de acción establecido en la Política Ética del MEP. En consecuencia, se dificulta el monitoreo coordinado de avances y resultados esperados, la ausencia de reportes conjuntos, metas definidas alineadas con los ejes de la política y una guía para las dependencias conforme a los parámetros establecidos en cada.

Por su parte, la COEV ha omitido establecer procedimientos claros para que los indicadores éticos sean utilizados como herramientas de evaluación dentro del contexto del Plan de Acción. Es fundamental establecer mecanismos, los cuales deben alinear y coordinar la Matriz de Indicadores Éticos y el Plan de Acción de la Política Ética, en un esquema de planificación y rendición de cuentas unificado, con indicadores, objetivos y procedimientos.

3. CONCLUSIONES

La gestión de la Comisión de Ética y Valores en el Ministerio de Educación Pública presenta debilidades en su capacidad para cumplir con el propósito de promover y fortalecer la cultura ética institucional. El análisis por parte de este equipo de Auditoría ha reflejado problemas en la planificación, organización y operatividad.

Se observa un bajo compromiso institucional en temas éticos, reflejados en las funciones de la COEV, lo que pone en riesgo la continuidad de una cultura ética institucional sostenible, comprometiendo la transparencia, integridad y confianza, como pilares fundamentales para el desarrollo de valores, como buenas prácticas de gestión ética.

Por su parte, la reducida visibilidad de la COEV y la escasa divulgación de sus funciones, evidencian la necesidad de mayores esfuerzos de comunicación, promoción y formación para instaurar medidas armonizadas de desarrollo ético y no solo hechos aislados. Por otra parte, la Política Ética Institucional y el Manual de Ética y Conducta carecen de reglamentación normativa, manuales de procedimientos y mecanismos de control que articulen eficazmente su aplicación. En consecuencia, amplía las brechas en la medición del impacto y se aleja del génesis por el cual se conformó la COEV.

En conjunto, estos hallazgos comprometen el desarrollo de la ética institucional, además el alcance y la credibilidad de la COEV, afectando las acciones encaminadas a promover valores y principios de la ética institucional, destacando la falta de participación del jerarca en la planificación de acciones que limita el respaldo necesario para implementar y supervisar los principios éticos.

Asimismo, la Comisión de Ética y Valores manifestó la necesidad de valorar la creación de una Unidad Técnica de Ética adscrita al Despacho Ministerial, con el propósito de fortalecer la gestión ética institucional mediante una estructura operativa permanente, que responda a la magnitud organizativa del Ministerio.

Por su parte, este equipo de auditoría considera prematuro avanzar en dicha gestión, en virtud de las deficiencias estructurales evidenciadas en el presente informe, tales como la ausencia de un reglamento interno, la falta de planificación formal, la carencia de manuales de procedimientos y debilidades en los mecanismos de rendición de cuentas. Estos aspectos trascienden las limitaciones operativas señaladas y comprometen la eficacia de la gestión ética institucional, por lo que se deben atender prioritariamente antes de considerar un cambio estructural de mayor alcance.

En conclusión, resulta imprescindible fortalecer la base normativa y operativa de la COEV, establecer una planificación formal con metas específicas, profundizar la vinculación con los enlaces, funcionarios y demás herramientas de gestión a fin de promover de forma articulada la ética ministerial. Estas acciones permitirán posicionar a la COEV como un ente rector sólido y confiable, que contribuya de manera sustancial en la transparencia e integridad para la administración del MEP, cumpliendo con las funciones asignadas en apego a la normativa, a fin de construir una cultura ética, que permanezca como agente modelador para fortalecer la educación de forma integral.

4. RECOMENDACIONES

Al Ministro de Educación

4.1 Gestionar el cumplimiento en tiempo y forma de las recomendaciones 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 y 4.7 en su calidad de principal responsable y líder institucional de la gestión ética del Ministerio de Educación Pública.

Para el cumplimiento de esta recomendación, se deben de presentar avances semestrales, y el plazo de cumplimiento está relacionado con la finalización de las recomendaciones. (30/04/27, con informes semestrales de avance)

A la Coordinadora de la COEV

4.2 Registrar en el libro de actas legalizado, un acuerdo que subsane la omisión del uso del libro de actas, abierto con el asiento de apertura 54189, con el fin de ratificar formalmente todos los acuerdos registrados desde el 1 de junio de 2017 hasta la fecha, los cuales fueron documentados en hojas blancas sin legalizar. **(Ver comentario 2.2)** (Plazo: 30/09/2025)

Para efectos de cumplimiento la COEV debe presentar ante la Auditoría Interna el acta con el acuerdo de ratificación en firme por parte de la comisión, que contenga los acuerdos los cuales se omitieron registrar desde 2017. Adicionalmente aportar una certificación la cual haga constar que todos los acuerdos se ratificaron en concordancia con las sesiones registradas en hojas blancas no legalizadas por la Auditoría Interna, en el periodo antes mencionado

4.3 Registrar todas las sesiones de la COEV en el libro de actas legalizado, cumpliendo con la normativa establecida. Es imperativo que se siga el procedimiento de legalización estipulado por la Auditoría Interna. **(Ver comentario 2.2)** (Plazo: 31/07/26)

Para cumplir con esta recomendación, la COEV deben presentar una certificación semestral relacionada con el cumplimiento, la cual se será verificada con visitas de campo por parte de la Auditoría Interna durante los próximos 18 meses.

4.4 Desarrollar e implementar de forma estructurada herramientas de planificación operativa y seguimiento con el fin de fortalecer la gestión, cumplir sus funciones y, en consecuencia, optimizar el desempeño general de la COEV. **(Ver comentario 2.3, 2.3.1)** (Plazo: 02/02/2026)

Las herramientas deben incluir al menos las siguientes actividades:

- Establecer una ruta de trabajo alineada a las buenas estrategias de planificación, que permitan a la COEV mapear sus responsabilidades, objetivos estratégicos y demás actividades, definición de plazos, mecanismos de evaluación y seguimiento, para los cuales se deben considerar al menos:
- Implementar mecanismos para el registro y monitoreo de actividades, control de acuerdos y pendientes de las sesiones de trabajo realizadas mensualmente.
- Ejecutar el control y seguimiento de asistencia de los integrantes y enlaces a capacitaciones organizadas por la CNEV, con el objetivo de que robustecer las habilidades y competencias para la promoción de la ética institucional. Definir medidas correctivas en caso de incumplimiento.
- Establecer un registro formal al jerarca para el seguimiento de los nombramientos y la juramentación de los nuevos integrantes que incluya plazos definidos, y responsables.
- Desarrollar protocolos de comunicación estructurados entre la COEV y el despacho ministerial, con el fin de agilizar la gestión y atención oportuna de las solicitudes enviadas por la comisión.
- Implementar a nivel ministerial los procesos para identificar y reconocer las gestiones realizadas para promover temas éticos, fomentando su continuidad y fortalecimiento de la cultura ética del MEP.

Para efectos del cumplimiento de esta recomendación, se deben presentar las herramientas implementadas de forma estructurada, que respalden la gestión de la COEV, permitiendo una planificación y ejecución ordenada y eficaz de las actividades, con objetivos y responsables claramente definidos. Para el cumplimiento se deben de remitir un informe de avance trimestral, una certificación de la implementación de las herramientas y el acuerdo establecido en el libro de actas de la COEV.

4.5 Elaborar e implementar un reglamento interno que norme la operatividad de la Comisión de Ética y Valores (COEV) dentro del Ministerio de Educación Pública. **(Ver comentario 2.1, 2.3.2, 2.3.6, 2.3.7, 2.3.8)** (30/04/27), con informes trimestrales de avance).

Este reglamento deberá contemplar, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Estructura organizativa y operativa de la COEV
 - Definición de funciones y responsabilidades de los integrantes de la COEV y de los enlaces designados en las distintas dependencias del MEP.
 - Regulación para la designación, duración y renovación de los integrantes de la Comisión, asegurando continuidad en la gestión.
- b) Gestión estratégica y planificación:
 - Establecimiento de la responsabilidad de desarrollar el Plan Operativo Anual, alineado con los objetivos institucionales y el cumplimiento de la Política Ética Institucional.
- c) Toma de decisiones y trazabilidad
 - Mecanismos formales para la toma de decisiones y documentación de acuerdos, garantizando la transparencia y trazabilidad en la gestión de la Comisión.
- d) Seguimiento y rendición de cuentas
 - Criterios de seguimiento y evaluación del desempeño de la COEV.
 - Definición de indicadores de cumplimiento y mecanismos de rendición de cuentas.
- e) Considerar la asesoría de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional.
- f) Coordinación con otras instancias del MEP
 - Directrices para articular la COEV con otras estrategias ministeriales, como la Política Ética Institucional, la Política de Transparencia y la Estrategia de Cultura Organizacional.
- g) Regulación de cumplimiento y supervisión del Manual de Ética y Conducta
 - Reconocimiento del Manual de Ética y Conducta como documento rector en materia de valores y comportamiento institucional.
 - Procedimientos para la supervisión y evaluación del cumplimiento del Manual de Ética y Conducta.
 - Creación de canales confidenciales y accesibles para reportar posibles incumplimientos o realizar consultas.
 - Establecimiento de medidas correctivas aplicables en caso de incumplimientos.
 - Desarrollo de programas de formación regular sobre ética y conducta para todos los funcionarios.

- Regulación de la revisión y actualización periódica del Manual de Ética y Conducta y sus procedimientos de seguimiento.
- h) Regulación de la Política Ética Institucional
 - Establecimiento de la obligatoriedad de cumplir con sus lineamientos y la identificación de responsabilidades específicas de la COEV.
 - Implementación del Plan de Acción de la Política Ética Institucional y de la Matriz de Indicadores Éticos como herramientas de evaluación.
 - Definición de procesos para la recolección de datos, análisis y reporte sobre el estado de cumplimiento de la Política Ética Institucional.
 - Elaboración de informes semestrales que reflejen el estado de cumplimiento ético en la institución.
 - Establecimiento de mecanismos de comunicación interna para que los funcionarios puedan expresar inquietudes, sugerencias o reportar incumplimientos.
- i) Revisión y actualización del reglamento
 - Implementación de un proceso periódico de revisión del reglamento, garantizando su adecuación a nuevas realidades y cambios normativos.
- j) Rol de la COEV en la promoción, capacitación y monitoreo de la ética institucional
 - Definición de las funciones de la COEV en relación con la promoción de la cultura ética, la capacitación del personal y el monitoreo del cumplimiento de los principios éticos institucionales.

Para la implementación de esta recomendación: La Comisión de Ética y Valores (COEV) del MEP deberá coordinar con la Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ) y el Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo las gestiones necesarias para la elaboración, revisión y aprobación de un Reglamento Interno, que formalice su estructura, funciones y operatividad, cumpliendo con los lineamientos institucionales y las normativas aplicables.

Los informes de avances trimestrales a la Auditoría Interna deben contemplar al menos lo siguiente:

- Solicitud formal de la COEV ante la Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ), indicando la necesidad de contar con un reglamento interno. (Estado del trámite ante la Dirección de Asuntos Jurídicos.)
- Coordinaciones realizadas con el Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo.
- Elaboración del borrador preliminar, en coordinación con la DAJ y con el apoyo del Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo, para garantizar el cumplimiento de criterios de control interno y gestión del riesgo
- Avances en la elaboración y revisión del reglamento.
- Pasos tomados para su aprobación y divulgación.
- Fechas estimadas de implementación.

Además, una vez elaborado, el reglamento deberá ser aprobado y divulgado a nivel institucional, asegurando que todos los actores involucrados en la gestión ética del MEP conozcan y apliquen sus disposiciones.

Para efecto de cumplimiento de esta recomendación se deberá aportar a esta Auditoría:

- Reglamento interno de la COEV aprobado.
- Acta de aprobación de reglamento que indique fecha de entrada en vigor y su aplicación obligatoria dentro de la Comisión.
- Evidencia de divulgación institucional
- Certificación de cumplimiento emitida por la COEV:
- Documento oficial firmado por la Coordinación de la COEV el cual especifique que el reglamento ha sido implementado y está en uso. A su vez debe indicar a cuáles integrantes y enlaces han sido informados y capacitados sobre su aplicación.

4.6 Elaborar e implementar un manual de procedimientos, de los procesos que lleva a cabo la COEV, debe desarrollar un manual adaptado a su estructura y funciones, en concordancia con los lineamientos de la CNEV y las necesidades específicas del MEP. Este manual deberá desarrollarse con el acompañamiento, aval y visto bueno del Departamento de Control Interno y Gestión del Riesgo, cumpliendo con los lineamientos en la Circular DPI-0899-2019, “*Lineamientos para la elaboración y aval técnico de Procesos y Manuales de Procedimientos ante el Departamento de Control*”. (Ver comentario 2.3.3, 2.3.4) (Plazo: 01/02/27).

Este documento debe incluir al menos:

- Procesos de planificación, ejecución y monitoreo de actividades.
- Proceso estandarizado para la elaboración, revisión y envío de planes, cronogramas e informes.
- Responsabilidades específicas de los enlaces y los integrantes.
- Proceso para el nombramiento de integrantes y sustitución de enlaces.
- Mecanismos de seguimiento y evaluación de las gestiones realizadas. Incluyendo:
 - Proceso de cumplimiento y seguimiento del Manual de Ética y Conducta, el cual debe contemplar al menos los siguientes elementos:
 1. Un procedimiento accesible y claro para que los funcionarios puedan plantear dudas, inquietudes o reportar posibles incumplimientos del manual.
 2. Diseñar e instaurar un mecanismo estructurado para medir el nivel de cumplimiento del manual (cantidad de funcionarios que adquieren el compromiso de asumir el Manual de Ética y Conducta como guía para el desarrollo de las conductas) con evaluaciones periódicas las cuales permitan la identificación de áreas de mejora y la aplicación de medidas correctivas oportunas.
 - Procedimiento para el cumplimiento, seguimiento y actualización del Plan de Acción y Matriz de indicadores Éticos que defina al menos:
 1. Responsable para la recopilación y consolidación de los indicadores derivados de cada eje de acción y de la matriz de indicadores éticos, garantizando una gestión centralizada y eficiente de la información.
 2. Cronograma detallado para la presentación de informes, estableciendo reportes trimestrales, semestrales y anuales según lo consideren pertinente para cada indicador. Estos informes deben incluir estrategias

de mitigación para indicadores que reflejen un bajo compromiso ético. Estos informes permitirán a la COEV comunicar al jerarca institucional y a otras áreas pertinentes el progreso y cumplimiento de la Política Ética Institucional.

3. Los resultados de los indicadores deben de ser incluidos en el informe de gestión anual emitido por la COEV. las etapas de alcance, evaluación y estrategias de mitigación.
 - Establecer indicadores de desempeño para medir el cumplimiento de la Política ética institucional, así como el Manual Ética y Conducta.
 - Incorporar evaluaciones periódicas al mismo.

Para efecto de cumplimiento de esta recomendación deberán aportar el cronograma de trabajo armonizado con el Depto. de Control Interno para su elaboración, informes trimestrales de avance y el procedimiento concluido, aprobado y divulgado.

4.7 Desarrollar e implementar un Plan de Comunicación interno, con objetivos establecidos que busque fortalecer el desarrollo de la cultura ética institucional, incorporando los valores, definiendo canales de difusión, cronograma de actividades específicas y el tiempo de implementación, determinar las responsabilidades de cada una de las acciones propuestas. (Ver comentario 2.3.5) (Plazo: 2/12/2025).

El plan debe incluir al menos las siguientes estrategias:

- Aumentar la visibilidad del COEV, la Política Ética y el Manual de Ética y Conducta a todas las dependencias del MEP.
- Promover actividades de difusión periódicas.
- Fortalecer la presencia de la COEV.
- Medir el impacto de las actividades realizadas.
- Evaluar el reconocimiento de las funciones y objetivos de a COEV.
- Identificar vacíos de información y áreas de oportunidad para fortalecer la divulgación de su labor.

Para cumplir con esta recomendación, deberá presentarse ante la Auditoría Interna el plan de comunicación, los cronogramas de actividades, los indicadores de desempeño, y mecanismos de seguimiento de los resultados obtenidos. Emitir una certificación del plan aprobado y el acta de aprobación.

5. PUNTOS ESPECÍFICOS

5.1 Discusión de resultados

La comunicación de los resultados se realizó el día 24 de abril de 2025, a las 11 horas por medio de la plataforma teams, con la presencia de las siguientes personas: Silvia Patricia Sáenz Soto, Coordinadora, COEV, Tatiana Marín Corrales, Vanesa Ramírez Calderón integrantes de la COEV, Edier Navarro Esquivel Auditor Interno, Cinthya Morales Calvo Auditora encargada y Mónica Carvajal Bonilla Jefe, Depto. Auditoría de Programas.

INFORME 11-2025 COMISIÓN ÉTICA Y VALORES

Además, como parte de la comunicación de resultados se remitió el borrador del informe estudio 13-2024 al señor Jose Leonardo Sánchez Hernández, Ministro de Educación Pública, mediante oficio AI-0905-2025 del 20 mayo de 2025.

5.2 Trámite del informe

Este informe debe seguir el trámite dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley General de Control Interno. Cada una de las dependencias a las que se dirijan recomendaciones en este informe, deberá ordenar la implantación de las recomendaciones o seguir el trámite correspondiente en caso de discrepancia. En caso de incumplimiento injustificado de las recomendaciones de un informe de Auditoría, se aplicarán las sanciones indicadas en los artículos 61 y 54 del Reglamento Autónomo de Servicios del MEP, modificados mediante Decreto Ejecutivo 36028-MEP del 3 de junio del 2010.

6. NOMBRES Y FIRMAS

Licda. Cinthya Morales Calvo
Auditora Encargada

MBA. Mónica Carvajal Bonilla
Jefe Depto. Auditoría de Programas

Lic. Julio César Rodríguez Céspedes
SUBAUDITOR INTERNO

MBA. Edier Navarro Esquivel
AUDITOR INTERNO

Estudio 13-2024

7. ANEXOS

Anexo N° 1

Valoración de observaciones al borrador de informe de auditoría

Apartado del Informe	Observaciones de los auditados	Se acoge			Criterio de la Auditoría																					
		Sí	No	Parcial																						
Recomendaciones	Sobre recomendaciones Incluir que las recomendaciones deben ir dirigidas a la coordinadora y al ministro			x	El equipo de auditoría resuelve incluir recomendación 4.1 dirigida al señor ministro, en su calidad de responsable y líder institucional de la gestión ética en el MEP.																					
Recomendaciones 4.1,4.2,4.3,4.4,4.5 y 4.6	Se solicita ampliar el plazo.	x			El equipo de auditoría por medio del oficio AI-0906-2025 se comunica la aceptación de la ampliación de los plazos en el detalle a continuación: <table border="1" data-bbox="982 667 1365 997"> <thead> <tr> <th>N° de Recom.</th> <th>Fecha propuesta</th> <th>Ampliación aprobada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.2</td> <td>31/07/2025</td> <td>30/09/2025</td> </tr> <tr> <td>4.3</td> <td>29/05/2025</td> <td>31/07/2026</td> </tr> <tr> <td>4.4</td> <td>30/11/2025</td> <td>02/02/2026</td> </tr> <tr> <td>4.5</td> <td>30/11/2026</td> <td>30/04/2027</td> </tr> <tr> <td>4.6</td> <td>30/10/2026</td> <td>01/02/2027</td> </tr> <tr> <td>4.7</td> <td>31/10/2025</td> <td>02/12/2025</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las recomendaciones se les ajusta el número en virtud de que se incluye la recomendación 4.1 dirigida al jerarca.</p>	N° de Recom.	Fecha propuesta	Ampliación aprobada	4.2	31/07/2025	30/09/2025	4.3	29/05/2025	31/07/2026	4.4	30/11/2025	02/02/2026	4.5	30/11/2026	30/04/2027	4.6	30/10/2026	01/02/2027	4.7	31/10/2025	02/12/2025
N° de Recom.	Fecha propuesta	Ampliación aprobada																								
4.2	31/07/2025	30/09/2025																								
4.3	29/05/2025	31/07/2026																								
4.4	30/11/2025	02/02/2026																								
4.5	30/11/2026	30/04/2027																								
4.6	30/10/2026	01/02/2027																								
4.7	31/10/2025	02/12/2025																								
Propuesta de la COEV de Incluir recomendación 4.7 dirigida al Jerarca	Nombrar y juramentar en un plazo máximo de un mes calendario, por caso fortuito o fuerza mayor, o por criterio del Jerarca con justa causa, los integrantes de esta comisión, para lo cual deberá, comunicar en los próximos dos años cada vez que se dé un nombramiento dentro de la Comisión de Ética y Valores indistintamente la causa, la evidencia de este cumplimiento en tiempo ante la Auditoría Interna.		x		Por medio del oficio AI-0906-2025, se comunica: no se acoge esta solicitud, dicha gestión esta sugerida en recomendación 4.6																					
Propuesta de la COEV de Incluir recomendación 4.8 dirigida al Jerarca	Valorar la creación de una Unidad de Ética en el MEP adscrita al Despacho Ministerial en lugar de una Comisión según los lineamientos en materia ética, por todo lo que conlleva el tema ético dentro del MEP y lograr abarcar todo su campo de acción, y a sus funcionarios que rondan entre los 89 mil aproximadamente, pues el MEP es uno de los ministerios más grandes y complejos, lo que origina gran trabajo de tiempo completo y en donde se requiere una estructura sólida y constante.			x	El equipo de auditoría por medio del oficio AI-0906-2025 comunica que se incluyó en la conclusión del informe un comentario al respecto.																					

INFORME 11-2025 COMISIÓN ÉTICA Y VALORES

<p>Propuesta de la COEV de Incluir recomendación 4.9 dirigida al Jerarca</p>	<p>De obtener una respuesta negativa en el punto 4.8. el Jerarca deberá establecer un Comité Técnico para que trabaje en conjunto y paralelo con la Comisión de Ética y Valores para que logren en tiempo cumplir con la elaboración y creación de todas las herramientas e instrumentos que se le solicitan, pues todos los integrantes tienen puestos de jefatura con grandes cargas de trabajo...</p>		<p>x</p>		<p>Por medio del oficio AI-0906-2025, se comunica: no se acoge esta solicitud, dicha gestión esta sugerida en recomendación 4.4, 4.5 y 4.6.</p>
<p>Propuesta de la COEV de Incluir recomendación 4.10 dirigida al Jerarca</p>	<p>Establecer de forma definitiva y constante un canal de comunicación entre el Despacho Ministerial y la Comisión de Ética y Valores, que permita, brindar acompañamiento y seguimiento desde el Despacho a la gestión de esta Comisión, y con ello aportar no solo recursos y herramientas que requieran para lograr el fortalecimiento y cultura ética desea en el MEP, sino un respaldo en su gestión que permita posicionar más la cultura ética institucional y el trabajo de esta Comisión. Lo correspondiente a esta recomendación deberá informarlo en un plazo de un mes a la Comisión de Ética y Valores con copia a la Auditoría Interna.</p>		<p>x</p>		<p>Por medio del oficio AI-0906-2025, se comunica: no se acoge esta solicitud debido a que dicha gestión esta sugerida en recomendación 4.5</p>

**Anexo N° 2
Oficio de advertencia**

Apartado del Informe	Criterio de la Auditoría																								
<p>Hallazgo: 2.1 Demora en nombramientos de los integrantes de la Comisión de Ética y Valores</p>	<p>El equipo de auditoria emite al jerarca un oficio de advertencia AI-AD-0536-2025, seguimiento AI-AD-0609-2025, remitidos 18 y 28 de marzo 2025, en el cual se solicita un informe al 15 de mayo 2025, en cumplimiento del plazo ya normado por los lineamientos de emitidos por ente rector.</p> <p>Se recibe respuesta mediante oficio DM-0155-2025, de fecha 15 de mayo 2025, en el cual hace referencia a la ejecución de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución MEP-1042-2025, de fecha 23 de abril 2025, designando formalmente a los tres integrantes pendientes, a fin de robustecer la COEV. • Certificación a curso de capacitación: Ética fundamentos y aplicaciones. • Se refiere que la juramentación se ejecutará el día 22 de mayo 2025. • Se aporta evidencia de las acciones realizadas mediante oficio DMS-0158-2025 de fecha 23 de Mayo 2025. <p>Subsanando las observaciones señaladas en el oficio de advertencia. Por lo que la COEV a mayo 2025 queda conformada de la siguiente forma:</p> <table border="1" data-bbox="495 1136 1328 1875"> <thead> <tr> <th data-bbox="495 1136 735 1199">Nombre Funcionario</th> <th data-bbox="735 1136 1122 1199">Dependencia</th> <th data-bbox="1122 1136 1328 1199">Cargo COEV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="495 1199 735 1293">Silvia Sáenz Soto</td> <td data-bbox="735 1199 1122 1293">Jefa Unidad de Procedimientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos</td> <td data-bbox="1122 1199 1328 1293">Coordinadora</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1293 735 1381">María Roxana Soto Castro</td> <td data-bbox="735 1293 1122 1381">Dirección de Gestión del Talento Humano</td> <td data-bbox="1122 1293 1328 1381">Secretaria</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1381 735 1444">Vera Beatriz Vargas León</td> <td data-bbox="735 1381 1122 1444">Asesora ministerial</td> <td data-bbox="1122 1381 1328 1444">Integrante</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1444 735 1507">Yahaira Solís Chaves</td> <td data-bbox="735 1444 1122 1507">Oficial Mayor</td> <td data-bbox="1122 1444 1328 1507">Integrante</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1507 735 1602">Sonia Calderon Villalobos</td> <td data-bbox="735 1507 1122 1602">Sub-Proveedora de la Dirección de Proveeduría Institucional</td> <td data-bbox="1122 1507 1328 1602">Integrante</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1602 735 1728">Tatiana Marín Corrales</td> <td data-bbox="735 1602 1122 1728">Colaboradora del Departamento de Control Interno de la Dirección de Planificación Institucional</td> <td data-bbox="1122 1602 1328 1728">Integrante</td> </tr> <tr> <td data-bbox="495 1728 735 1875">María Vanesa Ramírez Calderón</td> <td data-bbox="735 1728 1122 1875">Jefa de la Unidad de Gestión Administrativa y Logística y de la Unidad de Gestión de la Calidad de la Dirección de Recursos Humanos</td> <td data-bbox="1122 1728 1328 1875">Integrante</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre Funcionario	Dependencia	Cargo COEV	Silvia Sáenz Soto	Jefa Unidad de Procedimientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos	Coordinadora	María Roxana Soto Castro	Dirección de Gestión del Talento Humano	Secretaria	Vera Beatriz Vargas León	Asesora ministerial	Integrante	Yahaira Solís Chaves	Oficial Mayor	Integrante	Sonia Calderon Villalobos	Sub-Proveedora de la Dirección de Proveeduría Institucional	Integrante	Tatiana Marín Corrales	Colaboradora del Departamento de Control Interno de la Dirección de Planificación Institucional	Integrante	María Vanesa Ramírez Calderón	Jefa de la Unidad de Gestión Administrativa y Logística y de la Unidad de Gestión de la Calidad de la Dirección de Recursos Humanos	Integrante
Nombre Funcionario	Dependencia	Cargo COEV																							
Silvia Sáenz Soto	Jefa Unidad de Procedimientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos	Coordinadora																							
María Roxana Soto Castro	Dirección de Gestión del Talento Humano	Secretaria																							
Vera Beatriz Vargas León	Asesora ministerial	Integrante																							
Yahaira Solís Chaves	Oficial Mayor	Integrante																							
Sonia Calderon Villalobos	Sub-Proveedora de la Dirección de Proveeduría Institucional	Integrante																							
Tatiana Marín Corrales	Colaboradora del Departamento de Control Interno de la Dirección de Planificación Institucional	Integrante																							
María Vanesa Ramírez Calderón	Jefa de la Unidad de Gestión Administrativa y Logística y de la Unidad de Gestión de la Calidad de la Dirección de Recursos Humanos	Integrante																							

Anexo N°3
Presentación de Informes de Labores
Año 2021-2024

Dependencia	Año 2021
Ministra	No hay evidencia del envío a la Jerarca.
CNEV	Se emitió el oficio COEV-MEP-0007-2022 el 28 de junio de 2022, seis meses después del plazo normado. El documento incluía: 1) Informe de labores 2021, y 2) Cronograma 2022.
Dependencia	Año 2022
Ministra	El informe se entregó 16 meses después del plazo normado mediante el oficio COEV-MEP-08-04-2024, de fecha 19 de abril de 2024, el cual incluía: 1) Informe de gestión 2022, y 2) Informe de gestión 2023.
CNEV	No hay evidencia del envío a la CNEV.
Dependencia	Año 2023
Ministra	El informe se entregó cuatro meses después del plazo normado mediante el oficio COEV-MEP-08-04-2024, de fecha 19 de abril de 2024. Además, en el acta 03-2023 del 16 de octubre de 2023, se acordó no elaborar el cronograma correspondiente.
CNEV	No hay evidencia del envío a la CNEV el informe. Se emitió el oficio COEV-MEP-05-04-2024 el 18 de abril de 2024, a un integrante de la Junta Directiva, cuatro meses después del plazo normado. El documento incluía: 1) Plan operativo 2024, y 2) Cronogramas de trabajo 2024.
Dependencia	Año 2024
Ministro	Se emite mediante oficio COEV-MEP-01-02-2025, fecha 27 febrero emitido al Jerarca el 11 de marzo 2025, vía correo electrónico. 3 meses después del plazo normado.
CNEV	Se emite mediante oficio COEV-MEP-02-03-2025, fecha 12 de marzo el 2025. Dirigido al Director Ejecutivo de la CNEV. 3 meses después del plazo normado.

Fuente: Elaboración propia, información COEV.